心理科学进展 2022, Vol. 30, No. 9, 1955−1967
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2022.01955

·研究构想(Conceptual Framework)·

农民工的工作退缩行为：基于多重嵌入和身份压力的视角*

陈景秋 范清月 黄敏妍

(上海交通大学安泰经济与管理学院，上海 200030)

摘 要 2.9 亿农民工的工作退缩行为——为减少工作和组织角色而有意采取的行为(回避工作和降低努力、迟到缺勤、离职等)影响重大。为此，本研究以资源保存理论作为“伞”理论，整合了多重嵌入和身份压力的视角，构建了一个全面预测农民工的工作退缩行为的模型。在该模型中，提出了同时包含隐性和显性的工作退缩行为的测量指标体系；构建了农民工在城市和家乡的多重嵌入对不同工作退缩行为的预测关系，以及“农村人”和“城市人”的双重身份压力经由农民工在城市的多重嵌入对工作退缩行为的间接预测效应。本研究基于农民工样本的特异性，构建了一个“背景化”的全面预测工作退缩行为的理论模型，不仅弥补了微观层面农民工研究的理论空白，也丰富了身份、多重嵌入和工作退缩行为领域的理论和文献。

关键词 农民工，工作退缩行为，身份压力，多重嵌入
分类号 B849: C91

1 问题提出

农民工指具有农村户口身份却在城镇务工的劳动者，是中国传统户籍制度下具有特殊身份标识的工作群体(郑功成, 2002)，也属于迁徙劳工的一种类型(刘雅 等, 2018)。我国农民工体量庞大，2019 年总量为 29 077 万人，占城镇就业人口的三分之二 [1]，对于我国国民经济乃至世界经济具有重要影响(Wang & Jing, 2012)。然而，由于户籍制度和受教育水平的限制[2]，农民工更多从事城市人不愿意从事的，或繁重或危险或脏乱的工作(刘雅 等, 2018; Wong & Leung, 2008)。除此之外，农民工还面临居住条件差，随迁子女的教育难等问题[3]。工作和生活的双重不利使得农民工的城市归属感低、城市融入困难，有数据显示，在 500 万人以上的大城市中，认为自己是所居住城镇的“本地人”的比例仅为 16.8%[4]。与此同时，农民工——尤其是年轻一代农民工又渴望长期在城市居住并获得市民身份[5]，与他们的城市融入现状之间形成了明显的落差。

在这种情况下，农民工群体中总是有着高离职率(谢鹏鑫, 岑炫霏, 2019)、频繁转行 [4] 和持续性返乡潮(袁方 等, 2015)的发生，造成了近年来一些企业、行业乃至区域性的“用工荒”。离职是工作退缩行为——减少或退出工作角色参与的行为(Hulin, 1991; Hanisch & Hulin, 1990, 1991)——中最显性的一种。如果农民工的显性工作退缩行为都如此频繁，那么其隐性的工作退缩行为——如迟到缺勤、长时间休息、编造借口来回避工作任务，以及在工作场所分散工作精力(Hanisch &

收稿日期：2021-11-25
* 国家自然科学基金面上项目(72071129)。
通信作者：陈景秋, E-mail: chenjingqiu@sjtu.edu.cn
[1] 国家统计局《2019 年国民经济和社会发展统计公报》
[2] 农民工受教育程度普遍较低，国家统计局《2018 年农民工监测调查报告》显示，55.8%农民工的文化程度为初中水平，高中及以上文化程度仅占 27.5%
[3]《2018 年农民工监测调查报告》显示，农民工人均居住面积仅 20.2 平方米，随迁子女面临入学(入园)难、费用高问题
[4]《2018 年农民工监测调查报告》
[5] 国务院发展研究中心 2010 重大课题“促进城乡统筹发展，加快农民工市民化进程研究”

Hulin, 1990, 1991; Harrison, 2002)也一定不少见。王弘钰和王辉(2016)对 1514 名农民工的调查结果显示: 57.93%的农民工曾迟到、早退和无事请病假, 51.92%的农民工曾在工作时间处理私事, 35.73%的农民工曾故意降低工作标准。由于隐性的工作退缩行为难以进行客观、系统的记录, 更不太可能受到惩罚, 因此更容易在工作场所中传递负面情绪和恶化工作氛围, 甚至比显性的工作退缩行为对组织的危害更大(Hanisch & Hulin, 1991; Podsakoff et al., 2007)。

纵观近年以来的农民工研究, 从宏观视角(例如, 收入与福利, 王春超, 叶琴, 2014; 社会经济, 夏芳, 王雅林, 2008; 城市化, 秦立建, 陈波, 2014)出发的占主流。在少数微观视角的研究中, 又以关注农民工的身心健康结果的居多(例如, 李强 等, 2017; 汪娜 等, 2017; 黄四林 等, 2015), 缺少对工作相关行为尤其是工作退缩行为的系统研究。鉴于农民工群体的体量庞大和影响之重, 其工作退缩行为会对企业经营造成严重危害, 本研究将以农民工为研究对象, 对包括离职在内的广泛的工作退缩行为进行研究。本研究的理论贡献在于:

第一, 弥补微观层面的农民工的理论研究的空白。研究者指出有关农民工的微观研究以描述型为主, 缺乏系统性的理论框架(如, Qin et al., 2014, 2019; Lee et al., 2014), 为此本研究将以资源保存理论(Conservation of Resources, Hobfoll, 1989, 2001)作为“伞”理论, 整合工作退缩行为理论、多重嵌入模型和身份压力的视角, 构建一个全面预测农民工的显性和隐性工作退缩行为的模型。

第二, 本研究提出了一些具有农民工群体的特异性的研究变量, 有助于揭示被经典的工作退缩行为研究所忽略的理论和作用机制。具体而言, 中国的户籍制度造成农民工面临双重身份压力: 他们在城市环境中, 无论是作为“农村人”还是“城市人”的身份标准, 均难以在人际交往中获得积极反馈和强化确认; 同时作为迁徙的工作群体, 他们在城市和家乡环境中的两种不同嵌入又会分别从不同方向作用于他们在城市中的工作退缩行为; 再有, 相比一般工作群体, 他们的显性工作退缩行为——离职会呈现更多的形式, 例如, 他们的转行离职和返乡离职相比一般工作群体都会更加频繁, 因此基于该群体, 更有必要检验不同的显性和隐性工作退缩行为之间的关系, 以及比较其心理机制预测元的异同。

鉴于此, 如一些研究者所倡议的, 本研究通过采取特殊样本——农民工, 有助于考察在其它样本上难以观测到的工作退缩行为类型及其预测元(Hom et al., 2017; Maertz & Griffeth, 2004; Smith et al., 2011), 并形成“背景化”的理论对相关领域做出增益贡献(Johns, 2006; Rousseau & Fried, 2001; Tsui et al., 2006)。

2 文献综述

2.1 农民工的近年研究进展

通过对英文期刊和中文权威期刊中的农民工主题论文检索, 我们共得到英文文献 129 篇(65.1%的样本为中国农民工), 中文文献 276 篇。这些文献对于我们提出与本研究有关的研究问题, 提供了如下启示:

首先, 由于户籍身份令农民工难以享受和城市工人同等的待遇(杨廷钫, 凌文辁, 2013), 他们比其它城市工作群体更可能体验身份压力。研究揭示, 城乡身份的差异、不被城市主流群体所接受的边缘化体验及由此造成的心理压力(如: Wong et al., 2007; Fu et al., 2018)是影响农民工工作态度和行为的关键。研究者也指出, 城市生活和工作中的不平等待遇使得农民工陷入身份认同困难(如, 淦未宇 等, 2015; 王帮俊, 杨东涛, 2014)。Qin 等(2019)证明农民工所获得较差的外界反馈(例如, 不平等待遇)与他们身份标准之间的差异会造成身份压力并预测之后的离职。

其次, 农民工在城市工作环境中的嵌入, 是预测工作退缩行为的重要指标。现有证据中主要是对显性工作退缩行为——离职的预测, 包括: 工作嵌入正向影响离职(刘培琪 等, 2016), 家庭嵌入、社区嵌入负向影响离职意愿(李国梁, 党桂杏, 2019; 栾卉, 万国威, 2018; 刘培琪 等, 2016; 田冲, 2012; 徐洁, 2012)和返乡意愿(杨廷钫, 凌文辁, 2013; 杨廷钫, 2015)。

第三, 农民工的工作迁徙特征, 对其工作退缩行为有着重要的影响。Qin 等(2014)发现距离家乡的远近作为对农民工的特殊工作要求, 会在低上司支持的条件下引起情绪衰竭并进而影响离职。Li 等(2019)的研究支持农民工在城市的职业嵌入会削弱家人的返乡鼓励对返乡意愿的促进作

用。这两项研究均表明, 在解释和预测农民工的工作退缩行为时, 需要同时考虑来自打工地的“推力”和家乡的“拉力”。研究者还指出, 当来自城市和家乡的两股嵌入力量都不够的时候——“双重脱嵌”, 农民工可能出现频繁离职以及在家乡和打工地之间的来回流动(黄斌欢, 2014)。

2.2　工作退缩行为及其前提因素

Hanisch 和 Hulin (1990, 1991)指出工作退缩行为既包括显性的离职、缺勤、迟到和早退, 也包括维持成员身份但减少工作参与的隐性行为, 如: 减少工作努力、编造借口回避工作任务、长时间休息、疏忽、在工作时间处理私人事务以及工作时间发呆等。迟到、缺勤和离职, 由于可观测和记录, 通常被视为工作退缩行为的代表(Berry et al., 2012; Harrison et al., 2006; Rosse & Hulin, 1985)。然而这三项指标, 都会受到低发生率的制约(Harrison & Martocchio, 1998; Hom et al., 2017), 并且对它们的档案记录可能存在误判(Hanisch et al., 1998; Boswell et al., 2004)。为此, 研究者呼吁关注隐性的工作退缩行为(如, Hulin, 1991; Hanisch & Hulin, 1990, 1991; Koslowsky, 2009), 并建立与显性指标的联系(Hanisch & Hulin, 1990, 1991; Harrison, 2002; Lehman & Simpson, 1992)。目前的研究中, 很少同时关注显性与隐性工作退缩行为指标。事实上, 从隐性到显性的工作退缩行为都具有相似的心理内涵——主动从工作参与中退缩(Hulin, 1990), 但是在退缩程度上却是逐渐递增的。实证研究和元分析(Berry et al., 2012; Krausz et al., 1998; Koslowsky et al., 1997)也支持不同程度的退缩行为之间的相关。因此, 只有将它们结合起来研究, 才可能把握农民工的全面工作退缩行为并对管理提供启示。

研究者最初认为工作退缩行为是对工作不满意的结果(March & Simon, 1958; Hulin, 1991; Hanisch & Hanisch, 1990; 1991; 1998), 但是越来越多的研究论证工作退缩行为是压力逃避的后果(Darr & Johns, 2008; Grandey et al., 2004)。Spector 等(2000)将工作退缩行为总结为为逃避可能带来直接伤害的情境——包括不满意、压力源、不公正或其它引起负面情绪的情境——的行为反应。元分析揭示了障碍型压力源和挑战型压力源对显性和隐性的工作退缩行为均有直接效应(Podsakoff et al., 2007)。

在所有工作退缩行为中, 最受关注的是其显性指标离职。离职被广泛认为是负面工作态度(如, Griffeth et al., 2000; Zimmerman et al., 2016)和压力(如, Darr & Johns, 2008; Mawritz et al., 2014)的作用结果。近年也涌现出与离职有关的新研究热点, 例如, 基于社会身份认同理论(Tajfel, 1982), 考察组织认同或职业认同与离职之间的关系(如, Zhu et al., 2016; Sung et al., 2018; Conroy et al., 2017; Cao & Hamori, 2020; Kraimer et al., 2012)。Conroy 等(2017)发现: 当组织认同与职业认同不一致时——组织认同低和职业认同高, 会强化负面情绪对离职的正效应。Kraimer 等(2012)则发现当外派归国人员回到原有的组织之后, 其职业身份压力对离职有积极的预测作用。

综上, 近年工作退缩行为的研究成果表明, 工作退缩行为被越来越多地认为是压力而非工作态度的结果, 值得进一步探究与身份认同有关的压力对工作退缩行为的影响。

2.3　基于工作嵌入的工作退缩行为研究

工作嵌入(job embeddedness, Mitchell et al., 2001)是指将员工留在当前组织中的力量总和, 分为工作内外两部分(即组织/社区嵌入), 均由 3 个维度构成: 匹适(fit), 与组织或社区的匹配和适应; 联系(links), 与组织或社区中的其他人和实体的联系数量; 牺牲(sacrifice), 离开当前组织或社区需要在物质、社交和心理上放弃多少。研究表明, 在控制了传统离职预测元(如, 工作满意度、组织承诺)之后, 工作嵌入对工作退缩行为(如, 缺勤、离职)有显著的预测作用(Crossley et al., 2007; Holtom et al., 2006; Mitchell et al., 2001)。近年来, 工作嵌入的研究主要呈现以下三个趋势:

(1)嵌入目标多样化

基于工作嵌入的 3 个基本维度, 学者们又发展了职业嵌入——在特定的职业而非特定的工作的嵌入(Ng & Feldman, 2007)、家庭嵌入——员工的家庭与社区和组织的嵌入(Ramesh & Gelfand, 2010)以及团队嵌入——对团队的嵌入(Chang & Cheng, 2013)。Kiazad 等(2015)认为对无论何种目标的嵌入, 都符合资源保存理论, 其 3 个成分——匹适、联系和牺牲——均代表了个人所拥有的资源, 而资源减少会引发从相应的目标环境中退缩的行为。但同时考察多个嵌入的研究仍然很有限。

(2)嵌入样本拓展化

将嵌入模型拓展到迁徙群体上，也推动了多重嵌入理论的发展。在迁徙群体中(如，外派人员和军人)，社区嵌入的重要性凸显出来：对迁徙群体而言，归国(Tharenou & Claufield, 2010)或返乡(Smith et al., 2011)都是重要的工作退缩行为指标，不仅意味着离开现有的工作组织也意味着离开现有的居住社区，因此社区嵌入的预测作用显示出来。研究还表明，家乡和旅居地的社区嵌入均对迁徙群体的离职有重要影响(Tharenou & Caulfield, 2010; Lo et al., 2012)。根据“推−拉”模型(Tharenou & Caulfield, 2010)，两种不同方向的社区嵌入会对返乡行为产生截然不同的预测作用：家乡社区嵌入促进返乡离职，而城市社区嵌入抑制返乡离职。

(3)嵌入机制多元化

最初，在预测工作退缩行为的时候，研究者关注不同嵌入变量的并列和整合作用(如，Mitchell et al., 2001)。近年来，不同嵌入变量之间的相互作用关系受到更多关注：一方面，嵌入变量之间可能存在因果关系，例如，社区嵌入会影响组织嵌入(Andresen, 2015; Ng & Feldman, 2014)，这意味着不同嵌入变量可以互为中介；另一方面，不同嵌入还可能存在相消关系，如 Smith et al. (2011)发现社区嵌入与组织嵌入对军人的退役意愿具有相反效应，而Porter等(2019)发现组织嵌入抑制而社区嵌入促进工作场所中的离职传染对离职的效应。

以上有关工作嵌入研究的三点拓展，对于构建全面的预测农民工的工作退缩行为模型，具有重要意义：首先，基于农民工群体的迁徙特点，可以获得更加全面的农民工的嵌入模型，不仅包括来自城市的组织、职业和社区嵌入，还包括来自家乡社区的嵌入，会共同影响农民工在城市的工作退缩行为。其次，由于农民工的工作退缩行为具有多样性，尤其是其显性指标上(例如，可以区分为同行离职、转行离职和返乡离职)，通过不同的嵌入变量进行预测，可以揭示不同工作退缩行为在形成机制上的异同。第三，反过来看，农民工样本的特异性又为同时检验多种嵌入变量提供了便利性，由此揭示不同嵌入变量在预测不同工作退缩行为上的相互作用机制，从而对嵌入理论提供重要贡献。

3 研究构想

基于对相关领域研究趋势的分析总结，本研究提出了前后相继的三个问题：

(1)农民工的工作退缩行为包括哪些指标？隐性和显性指标之间存在怎样的关系？

(2)农民工的多重嵌入模型与他们的工作退缩行为之间的预测关系如何？

(3)农民工的身份压力如何经由多重嵌入模型影响他们的工作退缩行为？

问题 1 旨在基于农民工这一特殊群体，解决待预测的工作退缩行为的有效性问题，同时建立隐性和显性的工作退缩行为指标之间的联系。问题 2 和 3 旨在从理论上回答农民工的工作退缩行为的发展和形成机制问题，以揭示它们的共同和分化特征；具体地，将以资源保存理论(COR) (Hobfoll, 1989, 2001)为“伞”理论，提出预测农民工的工作退缩行为的模型。为此区分了以下三项研究：

3.1 研究 1：形成农民工的工作退缩行为的指标体系

研究 1 的目标和拟解决的关键问题是：(1)基于农民工的基本特点，形成隐性工作退缩行为量表；(2)建立隐性工作退缩行为和三种显性工作退缩行为——同行离职、转行离职和返乡离职之间的关联。

基于过去文献中对工作退缩行为的描述(Hannish & Hulin, 1990; Harrison, 2002; Lehman & Simpson, 1992)，形成隐性工作退缩行为的指标列表，例如，错过会议、长时间休息、工作前饮酒、工作时间闲聊、在工作时间处理私人事务、发呆、发牢骚、工作疏忽、把任务留给别人等。虽然缺勤和迟到早退也常被作为显性工作退缩行为，但是相比离职更加隐秘，于是我们将缺勤和迟到早退为也列入隐性工作退缩行为的指标中。基于从文献中所获取的工作退缩行为指标，拟通过访谈和问卷调查的方式，考察这些指标与代表性的农民工群体，例如制造业工人和快递/外卖小哥的适用性，并形成更加具有通用性的农民工的退行行为指标量表。

有研究者认为工作退缩行为还包括工作偏差行为(Hulin, 1990)和角色外行为的减少(Kanungo & Mendonca, 2002; Koslowsky, 2009)。工作偏差和

角色外行为都具有一定的指向性，例如，反生产行为包括工作偏差行为的成分，其指标可以区分为对组织和对同事的(Fox et al., 2001; Penney, & Spector, 2005)；组织公民行为是一种典型的角色外行为，也可以区分为对组织的和对同事的(Robinson & Morrison, 1995; Hoffman et al., 2007)。工作退缩行为旨在回避或脱离工作角色，而不是针对他人或组织的主动的、有意识的行为(Carpenter & Berry, 2014)。为此，将检验隐性工作退缩行为与组织公民行为问卷(Dalal et al., 2009)、工作偏差问卷(Bennett & Robinson, 2000)以及反生产行为(Spector et al., 2006)的区分效度，并确定该指标体系的有效性。

由于从隐性到显性工作退缩行为，虽然程度不同但是包含相似的退缩心理内涵，因此农民工的三种离职行为都可能与隐性工作退缩行为相关联，为此我们假设:

H_1: 农民工的隐性工作退缩行为显著预测其离职的可能性(不管是哪一种类型的离职);

但是，相比农民工的同行离职和转行离职，返乡离职更可能出于与工作角色无关的因素，为此我们假设:

H_2: 农民工的隐性工作退缩行为积极预测同行和转行离职的可能性(相比返乡离职)

如图 1 所示，通过建立农民工的隐性和显性工作退缩行为之间的关联，也为前者提供了效标关联效度；两者共同构成了农民工的工作退缩行为的指标体系。

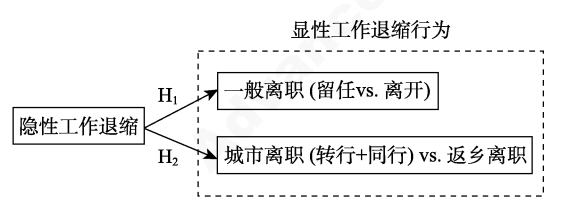


图 1　农民工的隐性和显性工作退缩行为之间的关系(研究 1)

3.2　研究 2：建立农民工的多重嵌入与工作退缩行为之间的关系模型

该研究拟解决的关键问题是：(1)不同嵌入变量预测不同的工作退缩行为的共同和分化机制？(2)不同嵌入变量在预测工作退缩行为时的相互作用关系？

资源保存理论(COR) (Hobfoll, 1989, 2001)认为人们具有获取、保持、培养和保护资源的倾向性，一方面不断积累资源，另一方面保护原有资源不受损失；不论是潜在还是实际的资源损失、社会资源还是心理资源的损失，都会引发个体的压力反应和消极行为。Kiazad 等(2015)认为嵌入水平代表资源多寡，资源不足会引发不同程度的退缩行为；并且不同嵌入变量会相应地预测不同的退缩行为。

鉴于此，组织嵌入和职业嵌入都可能预测在组织工作角色中的退缩行为，尤其是隐性工作退缩行为。但是对于显性工作退缩行为离职，则取决于其类型：职业嵌入相比组织嵌入能更好地预测转行离职，组织嵌入相比职业嵌入能更好地预测同行离职。提出以下假设:

H_{1a}: 农民工的组织嵌入与其隐性工作退缩行为负相关;

H_{1b}: 农民工的职业嵌入与其隐性工作退缩行为负相关;

H_{2a}: 农民工的组织嵌入消极预测其同行离职的可能性;

H_{2b}: 农民工的职业嵌入消极预测其转行离职的可能性;

而社区嵌入意味着社区资源的匮乏和离开社区的倾向(Kiazad et al., 2015)，并不必然预测工作退缩行为(Allen, 2006)。但是对于农民工的返乡离职，社区嵌入却可能与组织嵌入和职业嵌入发生协同作用：一方面，返乡离职依然是一种离开工作或组织的行为，可能受到组织嵌入和职业嵌入的影响；另一方面，社区嵌入可能调节组织和职业嵌入对返乡离职的作用。基于解释迁徙群体返乡的“推−拉理论” (Toren, 1976; Tharenou & Caulfield, 2010)，打工地的低社区嵌入会推动农民工返乡，而家乡的高社区嵌入会拉动农民工返乡；由此可以推论：城市社区嵌入会加强而家乡社区嵌入会削弱组织/职业嵌入对返乡离职的可能性的消极作用。提出以下假设:

H_{3a}: 农民工的城市社区嵌入强化组织嵌入对其返乡离职可能性的消极预测;

H_{3b}: 农民工的城市社区嵌入强化职业嵌入对其返乡离职可能性的消极预测;

H_{4a}: 农民工的家乡社区嵌入削弱组织嵌入对其返乡离职可能性的消极预测;

H_{4b}: 农民工的家乡社区嵌入削弱职业嵌入

对其返乡离职可能性的消极预测。

研究 2 的理论模型图如图 2 所示，进一步探究了农民工的多重嵌入与工作退缩行为之间的关系。

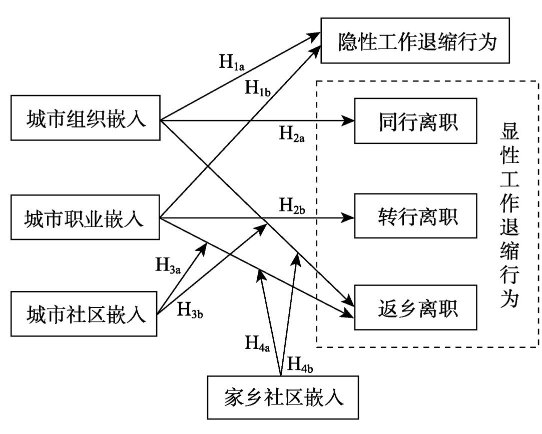


图 2 农民工的多重嵌入与工作退缩行为之间的关系(研究 2)

3.3 研究 3：建立农民工的双重身份压力通过多重嵌入预测退缩行为的关系模型

研究 3 的目标要解决的关键科学问题是：(1)农民工的双重身份压力的效度检验；(2)农民工的身份压力通过不同嵌入对工作退缩行为的影响

3.3.1 农民工的双重身份压力的效度检验

Kraimer 等(2012)基于身份理论(Stryker, 1980; Burke, 1991; Stryker & Burke, 2000)提出了身份压力的构念。角色身份是“自我的一部分，由个体为自我时常扮演的多个角色所赋予的意义所构成”(Stryker & Burke, 2000: 284)，而身份压力产生于对自我的验证(self-verification, Swann, 1990)过程中(Burke, 1991; Stryker & Burke, 2000)。Burke (1991)描述了该过程的四个部分：(1)身份标准：个体对于每个身份所包含的意义和规范的定义；(2)社会输入：在执行角色时个体所感知到的社会环境中与身份标准相关的输入；(3)比较：个体会不断将感知到的社会环境输入与身份标准进行比较，若不一致，则个体感知到压力，Kraimer 等(2012)将这种压力定义为身份压力；(4)角色行为：比较的结果决定了个体的身份行为。

Kraimer 等(2012)发现，如果外派人员的国际雇员身份的显著性越强，归国后感知到的身份压力也越大，同时工作剥夺感会加强国际雇员身份的显著性与身份压力之间的正相关。McAllister 等(2015)发现，退伍军人退伍前所获军衔越高，退伍后在工作场所中的老兵身份压力就越高，因为更高军衔的军人身份标准所包含的期望难以在工作场所被满足。Qin 等(2019)提出，农民工世代务农，形成了显著的农村身份(rural identity)，其身份标准包括“我是一个有能力、被尊重的农民”等，而进城务工后，他们的社会地位较低，社会反馈与原有身份标准相冲突，产生身份压力，Qin 等发现，农村身份的显著性越强，身份压力越大，并导致城市适应越差。

但是，Qin 等对于“农村人身份内涵”的描述过于简单，对于农村人身份的测量突出“我是一个农民”，对于身份压力的测量则以“农民”替代 Kraimer 等(2012)量表中的“国际员工”，以“农村”替代“海外”，因此，这可能会引起有关“农村人身份”和“农民职业”的混淆，对在家乡时并不务农的农民工并不适用。为此，本研究基于 Qin 等提出的农民工身份压力内涵做进一步阐释：一方面，不务农的农民工在家乡时也可能形成显著的“农村人”身份，其身份标准可能包括对于“农村人”应该受到的对待方式的期待、对于农村传统价值观、风俗习惯的认同等，例如：“我是一个受人尊重的农村人”、“农村的传统价值观是正确的”。进入城市后，农民工收入、福利、社会地位等都较低，城市中价值观也与农村价值观有一定差异，那么其感知到的环境输入很可能与其身份标准不一致，产生身份压力。另一方面，每个人都有多个身份(Stryker& Burke, 2000; Ashforth & Mael, 1989)，对农民工而言，在城市居住一段时间后也开始将自己看为“城市人” (王春光, 2010)，尤其是很多新生代农民工从小和父母在城市生活(李培林，田丰，2012)。但是由于他们在城市的各种待遇无法与城市居民等同(例如：陈红芳，孙红湘，2009；王湘红，陈坚，2016)，他们感知到的环境输入无法达到城市人身份标准中所包含的期待，又产生“城市人身份压力”。因此，深入理解农民工的“农村人”身份和“城市人”身份相关的身份标准，以及这些身份标准在城市中遇到了哪些不一致的情况，对于理解农民工身份压力的内涵具有重要意义。由此，在 A 部分提出两个开放式问题：

Q_1：*农民工源于“农村人”身份的身份压力内涵是什么？以及应该如何测量？*

Q_2: *农民工源于“城市人”身份的身份压力内涵是什么? 以及应该如何测量?*

3.3.2　检验农民工的双重身份压力通过多重嵌入对退缩行为的预测

从资源保存理论的角度来看, 当农民工具有身份压力时, 所拥有的嵌入资源较差。具体而言, 高身份压力反映了个体与所处环境之间的低匹配(Kraimer et al., 2012; Qin et al., 2019), 表明嵌入的“匹适”资源差; 身份压力大, 意味着从环境中可以获得的与农民工身份标准有关的人际反馈较弱(Burke, 1991), 即人际联系的资源有限。根据Kiazad 等(2015), 匹适和联系均属于工具性资源, 会进一步带来价值性资源——离开当前环境所要做出的牺牲, 因此若匹适和联系资源弱, 那么离开该环境的潜在牺牲自然也少。为此, 有更高身份压力的农民工, 其在城市环境中的多重嵌入水平可能更低。因此提出如下假设:

$H_{1a/1b/1c}$: “农村人”身份压力与农民工的城市组织/职业/社区嵌入负相关;

$H_{2a/2b/2c}$: “城市人”身份压力与农民工的城市组织/职业/社区嵌入负相关;

身份压力是在自我确认的过程中形成的。个体一旦发现难以获得自我确认, 更可能做出脱离当前环境中的行为(Burke, 1991)。农民工的身份压力是与城市环境相互作用——身份标准与城市环境中的反馈相匹配——的结果(Qin et al., 2019), 并引发从相应工作环境中的退缩(Kraimer et al., 2009; Qin et al., 2019); 同时, 研究者也指出工作退缩行为是为了逃避压力情境(Darr & Johns, 2008; Grandey et al., 2004), 因此, 身份压力还可能对工作退缩行为产生直接影响。

由于企业组织是城市环境对农民工施加影响的重要载体, 无论体验“农村人”还是“城市人”身份压力的农民工都更可能希望从组织工作角色中退出, 因此他们的隐性工作退缩行为会增多。但是从两种身份压力的性质上来看, “农村人”身份压力更可能导致返乡离职, 因为只有回到家乡才能回归到与“农村人”身份标准一致的环境; 而“城市人”身份压力更可能导致“转行”离职, 因为农民工可能认为当前的职业使其难以进入与“城市人”身份相符的环境。同行离职是与返乡离职相对而言, 说明对当前的城市环境还算满意, 因此不太可能是“农村人”身份压力的结果; 同行离职也与转行离职相对, 说明对当前的职业环境和职业工作方式也还算满意, 并不打算通过离职改变当前的工作生活方式, 因此也不太可能是“城市人”身份压力的结果。在这种情况下, 两种身份压力与同行离职的直接关系都不明显, 更可能通过组织嵌入发生间接联系。为此我们首先假设身份压力与退缩行为之间的直接关系:

H_{3a}: “农村人”身份压力与隐性工作退缩行为正相关;

H_{3b}: “农村人”身份压力积极预测返乡离职的可能性;

H_{4a}: “城市人”身份压力与隐性工作退缩行为正相关;

H_{4b}: “城市人”身份压力积极预测转行离职的可能性;

由于在研究 2 提出了城市组织嵌入对隐性工作退缩行为和同行离职的预测关系假设, 那么进一步地, 可以假设组织嵌入会中介农民工的双重身份压力与这两种工作退缩行为之间的关系。于是提出:

H_{5a}: 城市组织嵌入中介“城市人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{5b}: 城市组织嵌入中介“农村人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{6a}: 城市组织嵌入中介“城市人”身份压力对同行离职的可能性的预测关系

H_{6b}: 城市组织嵌入中介“农村人”身份压力对同行离职的可能性的预测关系

由于假设城市职业嵌入与隐性工作退缩行为和转行离职的预测关系, 可以进一步假设职业嵌入会中介农民工的双重身份压力与这两种工作退缩行为之间的关系, 提出:

H_{7a}: 城市职业嵌入中介“城市人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{7b}: 城市职业嵌入中介“农村人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{8a}: 城市职业嵌入中介“城市人”身份压力对转行离职的可能性的预测关系

H_{8b}: 城市职业嵌入中介“农村人”身份压力对转行离职的可能性的预测关系

虽然农民工的身份压力对城市社区嵌入也可能具有负向效应, 但由于我们更关心城市和家乡社区嵌入对其它嵌入与返乡离职之间关系的调节

作用(如研究 2 所述), 因此提出以下的调节中介假设:

$H_{9a/9b}$: 城市社区嵌入加强"农村人"身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{10a/10b}$: 城市社区嵌入加强"城市人"身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{11a/11b}$: 家乡社区嵌入削弱"农村人"身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{12a/12b}$: 家乡社区嵌入削弱"城市人"身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

综上, 研究 3 的理论模型图如图 3 所示, 该模型进一步了检验农民工的双重身份压力通过城市多重嵌入对退缩行为的预测。

4 理论建构

本研究基于资源保存理论(Hobfoll, 1989, 2001), 构建了一个解释和预测农民工的全面工作退缩行为的模型。

首先, 该模型整合了关于工作退缩行为的两种观点——一种认为退缩行为性质不同, 需要区分研究(Blau, 1998; Johns, 1998; Mobley, 1982); 另一种认为不同退缩行为背后有一个整体的构念, 应该形成统一的测量(Hanisch et al., 1998; Mitra et al., 1992; Rosse & Hulin, 1985)。为此, 本研究既关注了反映统一退缩构念的隐性工作退缩行为, 也研究了以离职为代表的显性工作退缩行为指标, 同时, 建立了二者之间的联系并比较它们在前提变量和形成机制上的异同, 从而为工作退缩行为理论做出贡献。此外, 针对我国农民工的实际情况, 将离职区分为同行、转行和返乡离职三类, 符合研究者提出的基于特殊样本考察特殊的离职类型的需求(Hom et al., 2017; Smith et al., 2011), 进一步丰富了工作退缩行为指标。

其次, 本研究通过建立农民工的多重嵌入与不同工作退缩行为之间的关系模型, 同时拓展了多重嵌入理论和工作退缩行为理论。我国农民工具有迁徙工作群体的特点, 在打工城市的组织、职业和社区嵌入会同时影响他们的工作退缩行为(Li et al., 2019); 而基于 Kiazad 等(2015)的多重嵌入理论, 不同嵌入作为特定资源, 更可能直接影响与所嵌入的目标相一致的结果, 为此, 本研究构建了农民工在不同目标环境中的嵌入与不同退缩行为之间的对应关系模型。此外, 基于迁徙群体返乡的"推拉理论" (Toren, 1976; Tharenou & Caulfield, 2010), 在对工作退缩行为的预测上, 本研究同时考察了农民工在城市社区的嵌入和家乡社区的嵌入的相反调节作用, 不仅对社区嵌入的时空内涵进行了拓展, 也丰富了不同嵌入之间的关系研究。

第三, 基于中国农民工群体的特殊性, 提出双重身份压力是农民工的多重嵌入和工作退缩行为的预测元, 并经由多重嵌入影响工作退缩行为, 从而更完整地阐释了农民工的工作退缩行为的发生机制。国内外的农民工研究普遍关注其特殊身份地位和工作特性对经济发展(如, Cao et al., 2017; Li et al., 2016; Wang & Jiang, 2012)和社会的影响(如, Yue et al., 2013; Qin et al., 2014), 而身份压力考察的是由于农民工特殊处境和身份, 进城后感知的外部环境反馈与其内在身份标准不一致的情况(Qin et al., 2019)。本研究基于身份理论

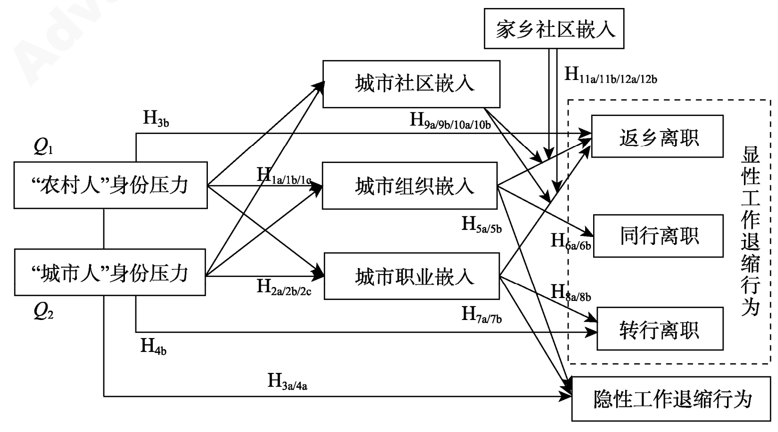


图 3 农民工的身份压力、多重嵌入与工作退缩行为之间的关系(研究 3)

(Stryker, 1980; Burke, 1991; Stryker & Burke, 2000), 提出农民工的身份压力来源于两种并列身份——“城市人”和“农村人”所引起的压力感知, 不同于以往基于社会认同理论(Tajfel, 1982)考察两种身份的冲突(如, 杨东涛, 秦伟平, 2013; 张淑华, 范洋洋, 2018)的农民工研究。

总体而言, 农民工的问题已经受到国家政府、国内外企业界和学术界的普遍重视, 无论从促进农民工与城市融合还是提高企业效率的角度, 都提出了减少农民工的工作退缩行为的需求。而纵观工作退缩行为的研究领域, 对退缩行为指标的整合和对比分析不足, 从而影响了对工作退缩行为的解释和预测的精确性。同时, 国际上有关农民工的研究仍然以描述性为主, 缺乏理论论证, 难以解决对普遍关注的农民工的工作退缩行为的预测和干预中的机制性问题, 应该是未来研究的重点。本研究基于中国背景下农民工群体的特异性, 构建了农民工的全面退缩行为指标体系; 并以资源保存理论(Hobfoll, 1989, 2001)为基础, 将身份压力和城市多重嵌入相结合以预测不同的退缩行为, 丰富了身份理论、多重嵌入理论和退缩行为理论, 同时也构建了一个基于农民工的身份压力应对的全面工作退缩行为模型, 具有特色与创新之处, 符合研究者所提出的构建“背景化”理论(Johns, 2006; Rousseau & Fried, 2001; Tsui et al., 2006)的需求。

但是, 本研究构想也具有一定的局限性: 首先, 本模型聚焦在农民工的身份压力和城市多重嵌入对工作退缩行为的预测上, 忽略了其它一些影响因素, 例如, 农民工对工作或城市的预期、家乡与打工城市的环境差异等, 都可能影响其身份压力和在城市环境中的嵌入。在未来研究中, 可以进一步考察农民工的年龄和对打工和城市环境的期望对其身份压力的影响; 同时, 可以将家乡和打工城市的距离作为家乡和城市环境差异的近似变量(Qin et al., 2014), 考察其对身份压力和城市嵌入变量之间关系的调节作用。其次, 未来研究应该同时考虑采用准实验设计和干预研究的方法, 例如, 可以探究改变农民工在城市环境中的身份压力的干预方法, 如能否通过改变农民工的身份预期来缓解其身份压力, 进而改变其城市多重嵌入并最终影响到工作退缩行为。此外, Chen 等(2018)发现, 通过在制造业农民工中引入团队自省干预, 增加他们对工作的控制感和相互的支持感, 会缓解他们在工作场所中的工作焦崩感, 因此, 团队自省干预可能提升农民工在工作组织的嵌入, 并以此为介质进一步改善他们在城市环境中的嵌入。从这个角度, 企业通过有效的组织干预, 不仅可以有效减少农民工的工作退缩行为, 释放其生产力; 另一方面, 也可以增强农民工在城市环境中的嵌入和融合, 对于我国的城镇化建设、缓解城乡矛盾和促进共同富裕都将具有重要而深远的意义。

参考文献

淦未宇, 刘伟, 徐细雄. (2015). 组织支持感对新生代农民工离职意愿的影响效应研究. *管理学报, 12*(11), 1623–1631.

黄斌欢. (2014). 双重脱嵌与新生代农民工的阶级形成. *社会学研究,* (2), 170–188.

黄四林, 侯佳伟, 张梅, 辛自强, 张红川, 孙铃, 窦东徽. (2015). 中国农民工心理健康水平变迁的横断历史研究: 1995~2011. *心理学报, 47*(4), 466–477.

胡美娟, 彭文波, 杨允, 疏德明, 刘电芝. (2011). 当代农民工感知社会支持、自尊和主观幸福感的关系. *心理科学, 34*(6), 1414–1421.

胡勇军, 常会友, 龚会. (2015). 农民工信息行为特征研究: 基于社会网络分析视角. *管理工程学报,* (3), 20–29.

李国梁, 党桂杏. (2019). 中国新生代农民工的工作嵌入与离职倾向——尽责性人格的调节作用. *沈阳大学学报: 社会科学版, 21*(1), 107–114.

李培林, 田丰. (2012). 中国农民工社会融入的代际比较. *社会, 32*(5), 1–24.

李强, 梁栋, 陈坡, 徐玮. (2017). 农民工情绪性、弹性和坚韧性特质及其对心理健康的预测作用. *应用心理学, 23*(3), 278–284.

刘培琪, 丁森林, 赵卫红. (2016). 组织公平对新生代农民工离职倾向的影响——工作嵌入和情绪智力的作用. *山西经济管理干部学院学报, 24*(4), 10–13.

刘雅, 陈景秋, 唐宁玉. (2018). 瞻"前"而顾"后": 解析农民工工作心理压力的双重影响机制. *中国人力资源开发, 35*(11), 44–53.

栾卉, 万国威. (2018). 工作嵌入与离职倾向: 我国农民工就业稳定政策的未来路径. *人口与社会, 34*(1), 74–85.

秦立建, 陈波. (2014). 医疗保险对农民工城市融入的影响分析. *管理世界,* (10), 91–99.

孙红湘, 陈红芳. (2009). 农民工社会保险状况调查分析与对策研究. *开发研究,* (3), 128.

田冲. (2012). 组织支持、工作嵌入与离职倾向关系——基于新生代农民工群体的研究. *中国商贸,* (12X), 173–174.

王帮俊, 杨东涛. (2014). 新生代农民工组织认同、工作嵌入及其对工作绩效影响的实证研究. *软科学, 28*(1), 106–109.

王春超, 叶琴. (2014). 中国农民工多维贫困的演进——基于收入与教育维度的考察. *经济研究, 49*(12), 159–174.

王春光. (2010). 对新生代农民工城市融合问题的认识. *人口研究, 34*(2), 31–56.

王弘钰, 王辉. (2016). 农民工反生产行为影响因素及其作用机制研究. *人口学刊,* (1), 108–112.

王湘红, 陈坚. (2016). 社会比较和相对收入对农民工家庭消费的影响——基于 RUMiC 数据的分析. *金融研究,* (12), 48–62.

夏芳, 王雅林. (2008). 基于生产函数模型的农民工对经济增长贡献率的测量. *中国管理科学,* (S1), 587–591.

谢鹏鑫, 岑炫霏. (2019). 子女随迁对女性流动人口就业的影响研究. *中国人力资源开发, 36*(7), 106–120.

徐洁. (2012). 企业新生代农民工的工作嵌入与离职意向研究. *湘潮月刊,* (5), 64–65.

杨东涛, 秦伟平. (2013). 群际关系视角下新生代农民工身份定位与工作嵌入关系研究. *管理学报, 10*(4), 528–535.

杨廷钫. (2015). 组织嵌入、社区嵌入、组织支持感知与离职意愿关系研究. *当代财经,* (6), 66–74.

杨廷钫, 凌文辁. (2013). 新生代农民工工作嵌入内容结构及相关研究——以珠江三角洲为例. *农业技术经济,* (1), 46–57.

袁方, 史清华, 卓建伟. (2015). 农民工回流行为的一个新解释: 基于森的可行能力理论. *中国人力资源开发,* (1), 87–96.

张淑华, 范洋洋. (2018). 新生代农民工身份认同对内隐群际攻击性的影响:内隐集体自尊的调节作用. *心理与行为研究, 16*(3), 371–377.

郑功成. (2002). *中国社会保障制度变迁与评估.* 中国社会保障制度变迁与评估. 北京: 中国人民大学出版社.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management, 32*(2), 237–256.

Andresen, M. (2015). What determines expatriates' performance while abroad? The role of job embeddedness. *Journal of Global Mobility, 3(1), 62–82.*

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349–360.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-eports? A meta-nalytic comparison. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 613–636.

Blau, G. (1998). On the aggregation of individual withdrawal behaviors into larger multi-item constructs. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19*(5), 437–451.

Boswell, W. R., Olson-uchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 165–181.

Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review, 56*(6), 836–849.

Cao, G., Li, K., Wang, R., & Liu, T. (2017). Consumption structure of migrant worker families in China. *China & World Economy, 25*(4), 1–21.

Cao, J., & Hamori, M. (2020). How can employers benefit most from developmental job experiences? The needs-upplies fit perspective. *Journal of Applied Psychology, 105*(4), 422–432.

Carpenter, N. C., Berry, C. M., & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 35*(4), 547–574.

Chang, J. N., & Cheng, C.-Y. (2013). Effects of school team embeddedness on team trust and potency. *Quality & Quantity, 47*(4), 1851–1868.

Conroy, S. A., Becker, W. J., & Menges, J. I. (2017). The meaning of my feelings depends on who I am: Work-related identifications shape emotion effects in organizations. *Academy of Management Journal, 60*(3), 1071–1093.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1031–1042.

Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal, 52*(5), 1051–1066.

Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 293–318.

Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News, 30*(10), 708–723.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior,*

59(3), 291–309.

Fu, H., Su, Y., & Ni, A. (2018). Selling motherhood: Gendered emotional labor, citizenly discounting, and alienation among China's migrant domestic workers. *Gender & Society, 32*(6), 814–836.

Grandey, A. A., Dickter, D. N., & Sin, H. P. (2004). The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 397–418.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463–488.

Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17*(3), 419–436.

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 60–78.

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior, 39*(1), 110–128.

Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1998). The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19*(5), 463–480.

Harrison, D. A. (2002). Meaning and measurement of work role withdrawal. In *Voluntary employee withdrawal and inattendance* (pp. 95–131). Springer.

Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management, 24*(3), 305–350.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal, 49*(2), 305–325.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128.

Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 555–566.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics, 35*(4), 316–331.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530–545.

Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 445–505). Consulting Psychologists Press.

Johns, A. (1998). *The nature of the book: Print and knowledge in the making*. University of Chicago Press.

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review, 31*(2), 386–408.

Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (2002). Employee withdrawal behavior. In M. Koslowsky & M. Krausz M. (Eds.), *Voluntary employee withdrawal and inattendance* (pp. 71–94). Springer.

Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 641–659.

Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: Integrating and synthesizing theory and findings. *Human Resource Management Review, 19*(4), 283–303.

Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 79–88.

Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Ren, H. (2012). No place like home? An identity strain perspective on repatriate turnover. *Academy of Management Journal, 55*(2), 399–420.

Krausz, M., Koslowsky, M., & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior, 52*(1), 59–71.

Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology, 77*(3), 309–321.

Lo, K. I. H., Wong, I. A., Yam, C. R., & Whitfield, R. (2012). Examining the impacts of community and organization embeddedness on self-initiated expatriates: The moderating

role of expatriate-dominated private sector. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(20), 4211–4230.

Maertz Jr, C. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management, 30*(5), 667–683.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiley & Sons. *New York*.

Mawritz, M. B., Dust, S. B., & Resick, C. J. (2014). Hostile climate, abusive supervision, and employee coping: Does conscientiousness matter? *Journal of Applied Psychology, 99*(4), 737–747.

McAllister, C. P., Mackey, J. D., Hackney, K. J., & Perrewé, P. L. (2015). From combat to khakis: An exploratory examination of job stress with veterans. *Military Psychology, 27*(2), 93–107.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1102–1121.

Mitra, A., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1992). A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology, 77*(6), 879–683.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review, 7*(1), 111–116.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 336–351.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Community embeddedness and work outcomes: The mediating role of organizational embeddedness. *Human Relations, 67*(1), 71–103.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 777–796.

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 438–454.

Porter, C. M., Posthuma, R. A., Maertz Jr, C. P., Joplin, J. R., Rigby, J., Gordon, M., & Graves, K. (2019). On-the-job and off-the-job embeddedness differentially influence relationships between informal job search and turnover. *Journal of Applied Psychology, 104*(5), 678–689.

Qin, X., Hom, P. W., & Xu, M. (2019). Am I a peasant or a worker? An identity strain perspective on turnover among developing-world migrants. *Human Relations, 72*(4), 801–833.

Qin, X., Hom, P. W., Xu, M., & Ju, D. (2014). Applying the job demands-resources model to migrant workers: Exploring how and when geographical distance increases quit propensity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(2), 303–328.

Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 807–823.

Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 289–298.

Rosse, J. G., & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*(3), 324–347.

Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior, 22*(1), 1–13.

Smith, D. R., Holtom, B. C., & Mitchell, T. R. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 290–302.

Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 75–81.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460.

Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior, 21*(1), 79–95.

Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.

Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly, 63*(4), 284–297.

Sung, W., Woehler, M. L., Fagan, J. M., Grosser, T. J., Floyd, T. M., & Labianca, G. J. (2017). Employees' responses to an organizational merger: Intraindividual change in organizational identification, attachment, and turnover. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 910–932.

Swann Jr, W. B. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self-verification. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation*

and cognition: Foundations of social behavior, 2, 408–448. The Guilford Press.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology, 33*(1), 1–39.

Tharenou, P., & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. *Academy of Management Journal, 53*(5), 1009–1028.

Toren, N. (1976). Return to Zion: Characteristics and motivations of returning emigrants. *Social Forces, 54*(3), 546–558.

Tsui, A. S., Wang, H., & Xin, K. R. (2006). Organizational culture in China: An analysis of culture dimensions and culture types. *Management and Organization Review, 2*(3), 345–376.

Wang, C., & Jing, C. (2012). Contribution of migrant workers to economic growth and the fruits they shared in the process of urbanization. *Comparative Economic & Social Systems, 160*, 144–153.

Wang, Y. P., Wang, Y., & Wu, J. (2010). Housing migrant workers in rapidly urbanizing regions: A study of the Chinese model in Shenzhen. *Housing Studies, 25*(1), 83–100.

Wong, D. F. K., & Leung, G. (2008). The functions of social support in the mental health of male and female migrant workers in China. *Health & Social Work, 33*(4), 275–285.

Yue, Z., Li, S., Jin, X., & Feldman, M. W. (2013). The role of social networks in the integration of Chinese rural-urban migrants: A migrant-resident tie perspective. *Urban Studies, 50*(9), 1704–1723.

Zhu, J., Tatachari, S., & Chattopadhyay, P. (2017). Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal, 60*(3), 855–879.

Zimmerman, R. D., Swider, B. W., Woo, S. E., & Allen, D. G. (2016). Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology, 101*(4), 498–519.

The withdrawal behaviors of rural migrant workers: A perspective from multiple embeddedness and identity strain

CHEN Jingqiu, FAN Qingyue, HUANG Minyan

(*Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai* 200030, *China*)

Abstract: There are 290 million rural migrant workers, and many exhibit work withdrawal behaviors that reduce their participation in work roles, such as work avoidance, reduced work effort, lateness, absenteeism, turnover, etc., which is of great concern to Chinese enterprises. Therefore, under the umbrella of COR theory, we seek to comprehensively predict work withdrawal behavior in rural migrant workers by integrating the multiple embeddedness and identity strain perspectives. In particular, we establish a measurement system which includes both implicit and explicit work withdrawal behaviors and propose that the level of rural migrant workers' multiple embeddedness in their host city and their hometown respectively predict different work withdrawal behaviors. Furthermore, the strain of dual identity that rural migrant workers experience from their dual identities of "countryman" and "urbanist", has indirect effects on their work withdrawal behaviors by their multiple embeddedness in the host city. Besides, based on specialized research focusing on Chinese rural migrant workers, we establish a "contextual" theory for predicting work withdrawal behaviors and thus contribute to literature on migrant workers and to the theoretical framework on identity strain, multiple embeddedness and work withdrawal behaviors.

Key words: rural migrant workers, withdrawal behavior, identity strain, multiple embeddedness